

# EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU MADRASAH ALIYAH SWASTA DI KOTA SUKABUMI

*Prof.Dr. Isman Kadar,MM*<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Dosen Pascasarjana Universitas Pakuan

*Sidarman, Neneng Aida, Susi Satiawati*<sup>2)</sup>

<sup>2)</sup>Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Pakuan

## ABSTRACT

*Research on the Effectiveness of Interpersonal Communication and Work Motivation with Teacher Job Satisfaction aims to examine the relationship between two independent variables, namely the Effectiveness of Interpersonal Communication (X1) and Work Motivation (X2), the dependent variable is Teacher Job Satisfaction (Y).*

*The population of this research is all Private School of Madrasah Aliyah teachers who were civil servants in the district Sukabumi. The samples in this study were drawn from a population of 104 teachers. There is a positive and highly significant relationship between the Effectiveness of Interpersonal Communication and Work Motivation working together with Teacher Job Satisfaction with the regression equation  $\hat{Y} = 22,565 + 0,414X_1 + 0,359X_2$ .*

*Keywords: Effectiveness of Interpersonal Communication , Work Motivation, Teacher Job Satisfaction*

## A. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga pembangunan antara lain ditandai dengan adanya unsur kreativitas dan produktivitas yang direalisasikan dengan hasil kerja. Permasalahan ini akan terkait dengan eksistensi guru dalam proses pembelajaran, di mana guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan

pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan keterampilan (psikomotorik). Sedangkan sebagai pendidik, guru harus mendidik para siswanya untuk menjadi manusia dewasa. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa.

Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru merupakan bentuk perasaan dan ekspresi guru ketika mampu ataupun

tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya.

Guru cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, dan kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan sekolah. Kepuasan kerja guru yang tinggi akan membuat guru semakin loyal, termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi dapat mendukung tercapainya produktivitas kerja yang tinggi.

Sebaliknya, apabila guru tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, akan menyebabkan kualitas kerja yang rendah dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sehingga hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan baik dalam lingkup sekolah maupun bagi dunia pendidikan umumnya.

Melihat berbagai gejala negatif yang ditimbulkan akibat rendahnya kepuasan kerja guru, maka upaya meningkatkan kepuasan kerja guru merupakan langkah strategis yang harus dilakukan dalam mendukung

upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui proses pendidikan di sekolah. Sebab, inti dari kegiatan pendidikan adalah bagaimana proses belajar mengajar bisa dilaksanakan dengan kualitas tinggi dengan kontribusi guru yang berkualitas tinggi.

Banyak usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, serta secara bertahap pemerintah pusat dan daerah telah memberikan peningkatan kesejahteraan seperti tunjangan sertifikasi, dan tunjangan kesejahteraan dari pemerintah daerah, dan lain sebagainya.

Namun, usaha yang sudah dilaksanakan tampaknya belum memperlihatkan hasil yang memuaskan. Berdasarkan hasil penyebaran angket tentang kepuasan kerja kepada 40 (empat puluh) orang guru Non-PNS pada Madrasah Aliyah Swasta (MAS) di Kota Sukabumi Tahun Pelajaran 2013/2014, yang dilaksanakan pada tanggal 21 s.d. 26 Oktober 2013, diperoleh data yang ditampilkan pada tabel berikut :

**Tabel 1 Data Hasil Angket tentang Kepuasan Kerja  
Guru Non PNS MAS Kota Sukabumi**

No	Aspe-aspek Pekerjaan	Jawaban Responden					
		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju	
		f	%	f	%	f	%
1	Pekerjaan sebagai guru	25	63%	3	8%	12	30%
2	Gaji yang diterima guru	5	13%	6	15%	29	73%
3	Kesempatan untuk maju	7	18%	5	13%	28	70%
4	Pengawasan kepada guru	9	23%	5	13%	26	65%
5	Hubungan dengan rekan kerja	26	65%	5	13%	9	23%

Data-data tersebut menunjukkan kepuasan guru terhadap beberapa aspek pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri dan hubungan dengan rekan kerja, dan ketidakpuasan guru terhadap aspek-aspek pekerjaan lain, seperti gaji yang diterima, peluang promosi, dan pengawasan. Hal ini merupakan indikasi tingkat kepuasan kerja guru Non-PNS pada Madrasah Aliyah Swasta (MAS) se-Kota Sukabumi Tahun Pelajaran 2013/2014 relatif masih rendah.

Upaya peningkatan kepuasan kerja guru merupakan langkah strategis yang harus dilakukan dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui proses pendidikan di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasankerja guru di antaranya dengan memperhatikan faktor-faktor atau pun variabel-variabel yang diduga memiliki hubungan atau mempengaruhi kepuasan kerja guru, diantaranya: kompetensi, insentif, desain pekerjaan, disiplin kerja, desain organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja.

Kompetensi yang dimiliki guru diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kompetensi merupakan kemampuan individu berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya yang ditunjukkan dalam berpikir dan bertindak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Seorang guru dengan tingkat kompetensi intelektual yang tinggi, dengan tingkat pendidikan sarjana pendidikan misalnya (kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan sebagai pendidik), dapat memahami dengan baik apa tugas dan fungsi seorang guru. Pemahaman tersebut dapat menumbuhkan idealisme terhadap tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan dalam diri guru terhadap pekerjaannya.

Insentif merupakan komponen penting yang diduga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Insentif di sekolah dapat berupa penerimaan tambahan di luar gaji, antara lain: insentif tambahan jam mengajar, insentif pembuatan soal, insentif koreksi dan pengawasan ulangan siswa, insentif kepanitiaan kegiatan

di sekolah, dan lain-lain. Kesemuanya merupakan bentuk maupun sumber insentif yang dapat digunakan oleh sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru.

Desain pekerjaan yang jelas dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru. Desain pekerjaan berkaitan dengan kejelasan tugas pekerjaan di dalam organisasi. Desain pekerjaan guru yang jelas didasarkan tujuan yang jelas atau kejelasan cara melakukan suatu pekerjaan, sehingga peran yang dijalankan guru dapat mencapai hasil yang diharapkan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Disiplin kerja guru diduga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja guru. Perilaku menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di sekolah, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan merupakan bentuk kedisiplinan guru dalam bekerja. Guru dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dengan harapan memperoleh hasil kerja yang optimal, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan guru terhadap pekerjaannya.

Desain organisasi juga diduga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan guru terhadap pekerjaannya. Desain organisasi merupakan pola tentang hubungan

antara berbagai komponen dan bagian organisasi. Pada organisasi formal (seperti sekolah) struktur direncanakan dan merupakan usaha sengaja untuk menetapkan pola hubungan antara berbagai komponen, sehingga dapat mencapai sasaran secara efektif. Organisasi sekolah yang mempraktekan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan dan melibatkan partisipasi guru dalam berbagai program pencapaian mutu organisasi sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah diduga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepemimpinan merupakan upaya atau tindakan yang berperan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan atau menuntun dan mendorong atau memotivasi individu lain atau kelompok individu dalam pencapaian tujuan atau sasaran. Kepala sekolah dengan kepemimpinannya harus dapat mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi guru dalam pencapaian visi atau sasaran sekolah. Kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah akan dapat dipersepsi positif jika dapat memenuhi atau mendekati harapan para gurunya mengenai kepemimpinan. Jika kepemimpinan kepala sekolah dipersepsikan secara positif, maka antara kepala sekolah dan guru dapat bersama-sama mengoptimalkan usaha kearah tujuan yang ingin dicapai sekolah. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan guru terhadap pekerjaannya. Kepuasan

kerja guru diduga dipengaruhi oleh berbagai perilaku kepala sekolah yang ditunjukkan melalui kepemimpinannya.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, seorang guru harus menciptakan kerjasama yang baik dengan rekan sekerja, pimpinan, siswa dan masyarakat sekitar dengan teknik komunikasi yang efektif. Kemampuan guru dalam berkomunikasi khususnya komunikasi interpersonal akan memperlihatkan sifat diri yang positif, terpercaya dan terbuka yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Guru merupakan kekuatan penggerak organisasi sekolah. Guru dituntut memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja secara umum tidak terlepas dari adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini akan mendorong guru untuk bekerja agar kebutuhannya terpuaskan. Motivasi kerja dapat menguatkan, mengarahkan, dan mendukung perilaku guru dalam memenuhi kebutuhan. Hal ini dapat menumbuhkan semangat yang tinggi dalam diri guru untuk bekerja secara efektif dan meningkatkan kepuasan kerja dalam diri guru.

Berdasarkan uraian di atas, kepuasan kerja guru sangat penting untuk diteliti dalam hubungannya dengan faktor-faktor yang diduga terkait.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, kepuasan kerja guru dipengaruhi banyak faktor, antara lain: kompetensi, insentif, desain pekerjaan, disiplinkerja, desain organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja. Sehingga, permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi dengan kepuasan kerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja guru?
4. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja guru?
5. Apakah terdapat hubungan antara desain organisasi dengan kepuasan kerja guru?
6. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru?
7. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru?
8. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru?

### **Pembatasan Masalah**

Penelitian membatasi pada variabel-variabel yang diduga berhubungan erat dengan kepuasan kerja guru, yaitu variabel komunikasi

interpersonal dan variabel motivasi kerja. Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja merupakan variabel bebas, sedangkan kepuasan kerja guru merupakan variabel terikat.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru-guru yang berstatus Non-PNS pada Madrasah Aliyah Swasta (MAS) di Kota Sukabumi Provinsi Jawa Barat.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru?

### **Kegunaan Penelitian**

#### **1. Secara Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian teoritis bagi guru dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan acuan teoritis bagi peneliti lain untuk meneliti tentang permasalahan yang sama.
- c. Hasil penelitian ini dapat menyempurnakan teori yang

sudah ada dari kajian yang sedang diteliti untuk kemudian berguna bagi dunia ilmu pengetahuan.

#### **2. Secara Praktis**

- a. Bahan masukan bagi guru tentang pentingnya kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru. Seorang guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang tidak pernah absen, datang tepat waktu, dan memiliki semangat kerja tinggi.
- b. Bahan masukan dan evaluasi bagi pimpinan sekolah agar dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru dengan mengembangkan pola komunikasi interpersonal yang efektif dan yang dapat menjamin penyampaian informasi yang akurat, serta meningkatkan motivasi kerja guru yang tinggi.
- c. Bahan informasi bagi pimpinan sekolah untuk menyusun program-program peningkatan kepuasan kerja guru, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja guru.

## B. METODOLOGI PENELITIAN

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Tujuan umum ini, dapat dijabarkan atas beberapa tujuan khusus sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru.
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru.
3. Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara

bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

### Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah Aliyah Swasta (MAS) di Kota Sukabumi yang berjumlah 8 (delapan) sekolah, yaitu: MAS Syamsul Ulum, MAS Ahmad Djuwaeni, MAS Persis 68, MAS Al-Istiqomah, MAS Jamiyyatul Muta'alimin, MAS YLPI, MAS Baiturrahman, dan MAS Amal Islami.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan, yaitu dari bulan Mei 2014 sampai dengan bulan Oktober 2014. Jadwal kegiatan penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan & Minggu																							
		Mei 2014				Juni 2014				Juli 2014				Agustus2014				September2014				Okt. /Nov 2014			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Tahap Awal																								
a	Pengajuan Proposal																								
2	Tahap Pelaksanaan																								
a	Uji Coba Instrumen																								
b	Pengumpulan Data																								
c	Analisis Data Hasil Penelitian																								
3	Tahap Penyelesaian																								
a	Penyusunan Laporan																								

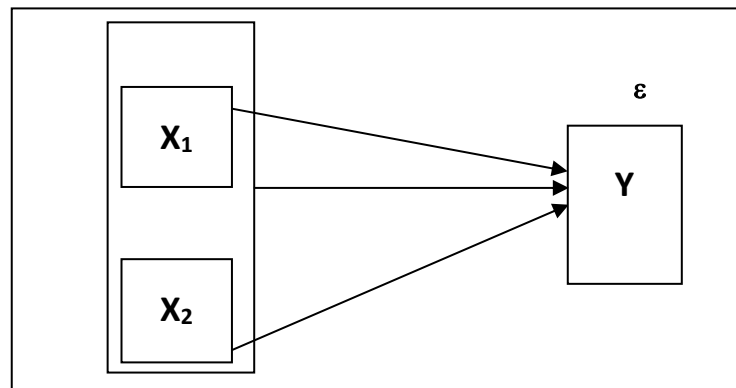
### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan korelasional. Penelitian

survei digunakan dalam pengumpulan data di lapangan dengan menggunakan instrumen penelitian yang ditujukan kepada

sejumlah sampel dari populasi. Sedangkan pendekatan korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikansi) secara statistik.

Variabel penelitian terdiri atas dua variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), serta satu variabel terikat yaitu kepuasan kerjaguru ( $Y$ ). Konstelasi hubungan antar variabel penelitian seperti terlihat pada Gambar 2.



Keterangan:

$X_1$  : Komunikasi Interpersonal

$X_2$  : Motivasi Kerja

$Y$  : Kepuasan Kerja Guru

$\epsilon$  : Variabel lain

**Gambar 1. Konstelasi Hubungan antar Variabel Penelitian**

## Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Non-PNS pada Madrasah Aliyah Swasta (MAS) di Kota Sukabumi Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 141 orang guru.

### 2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah guru Non-PNS pada Madrasah Aliyah Swasta (MAS) di Kota Sukabumi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

$n$  : Jumlah sampel

$N$  : Jumlah populasi



e :Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) yang ditetapkan dalam penentuan jumlah sampel adalah sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \\
 &= \frac{141}{1 + 141(0,05^2)} \\
 &= \frac{141}{1,35} = 104,25 \\
 &= 104 \text{ (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

ini adalah 104 orang guru, dan jumlah ini sekaligus menjadi responden penelitian. Sisanya 37 orang diambil sebanyak 30 orang guru menjadi subyek uji coba instrumen.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Proportional Random Sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan proporsi jumlah populasi pada masing-masing sekolah agar keseluruhan populasi dapat terwakili. Distribusi populasi dan sampel pada tiap-tiap sekolah dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel dalam penelitian

**Tabel 3. Distribusi Populasi dan Sampel**

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Pengambilan Sampel	Jumlah Sampel (dibulatkan)
1	MAS Syamsul Ulum	23	$\frac{23}{141} \times 104 = 16,96$	17
2	MAS Ahmad Djuwaeni	16	$\frac{16}{141} \times 104 = 11,80$	12
3	MAS Persis 68	12	$\frac{12}{141} \times 104 = 8,85$	9
4	MAS Al-Istiqomah	19	$\frac{19}{141} \times 104 = 14,01$	14
5	MAS Jamiyyatul Muta'alimin	24	$\frac{24}{141} \times 104 = 17,70$	18
6	MAS YLPI	15	$\frac{15}{141} \times 104 = 11,06$	11
7	MAS Baiturrahman	13	$\frac{13}{141} \times 104 = 9,39$	9
8	MAS Amal Islami	19	$\frac{19}{141} \times 104 = 14,01$	14
<b>Jumlah</b>		<b>141</b>		<b>104</b>

## C.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Data Kepuasan Kerja Guru (Y)

Skor variabel kepuasan kerja guru diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap butir instrumen kepuasan kerja guru yang terdiri dari 33 butir instrumen yang memiliki skala skor antara 1 sampai dengan 5. Dengan demikian, secara teoritik skor kepuasan kerja guru berkisar antara 33 sampai 165.

Berdasarkan data hasil penelitian, diketahui bahwa skor empirik variabel kepuasan kerja guru berkisar antara skor terendah 98 sampai dengan skor tertinggi 152 dengan rentang skor sebesar 54.

Hasil perhitungan diperoleh skor total 13603, skor rata-rata 130,68, median 131,45, modus 130,50, standar deviasi 13,21, dan varians sampel 174,59. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Sturges*, diperoleh jumlah kelas interval 8 dengan jarak kelas interval 7 (pembulatan). Distribusi frekuensi data kepuasan kerja guru dapat dilihat pada Tabel 3.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	98-104	3	2,88
2	105-111	7	6,73
3	112-118	10	9,62
4	119-125	15	14,42
5	126-132	20	19,23
6	133-139	18	17,31
7	140-146	18	17,31
8	147-153	13	12,50
<b>Jumlah</b>		<b>104</b>	<b>100</b>

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa data kepuasan kerja guru tergolong tinggi. Hal ini terlihat dari perbandingan antara skor rata-rata empirik sebesar 130,68 yang lebih besar dari skor rata-rata teoritik sebesar 99 (berdasarkan skor terendah 33 dan skor tertinggi 165), sehingga dapat ditafsirkan bahwa data kepuasan kerja guru tergolong tinggi.

### 2. Deskripsi Data Komunikasi Interpersonal (X<sub>1</sub>)

Skor variabel komunikasi interpersonal diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap butir instrumen komunikasi interpersonal terdiri dari 35 butir

instrumen yang memiliki skala skor antara 1 sampai dengan 5. Dengan demikian, secara teoritik skor komunikasi interpersonal berkisar antara 35 sampai 175.

Berdasarkan data hasil penelitian, diketahui bahwa skor empirik variabel komunikasi interpersonal berkisar antara skor terendah 107 sampai dengan skor tertinggi 168 dengan rentang skor sebesar 61. Hasil perhitungan diperoleh skor total 14721, skor rata-rata 141,73, median 142,50, modus 142,50, standar deviasi 16,14, dan varians sampel 260,37. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Sturges*, diperoleh jumlah kelas interval 8 dengan jarak kelas

interval 8 (pembulatan). Distribusi frekuensi data komunikasi

interpersonal dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Data Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ )**

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	107-114	6	5,77
2	115-122	9	8,65
3	123-130	12	11,54
4	131-138	16	15,38
5	139-146	18	17,31
6	147-154	16	15,38
7	155-162	16	15,38
8	163-170	11	10,58
Jumlah		104	100

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa data komunikasi interpersonal tergolong tinggi. Hal ini terlihat dari perbandingan antara skor rata-rata empirik sebesar 141,73 yang lebih besar dari skor rata-rata teoritik sebesar 105 (berdasarkan skor terendah 35 dan skor tertinggi 175) sehingga dapat ditafsirkan bahwa data komunikasi interpersonal guru tergolong tinggi.

### 3. Deskripsi Data Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Skor variabel motivasi kerja diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap butir instrumen motivasi kerja yang terdiri dari 33 butir instrumen yang memiliki skala skor antara 1 sampai dengan 5. Sehingga, secara teoritik skor motivasi kerja guru berkisar antara 33 sampai 165.

Berdasarkan data hasil penelitian, diketahui bahwa skor

empirik variabel motivasi kerja berkisar antara skor terendah 105 sampai dengan skor tertinggi 160 dengan rentang skor sebesar 55. Hasil perhitungan diperoleh skor total 14350, skor rata-rata 137,48, median 138,39, modus 137,17, standar deviasi 13,78, dan varians sampel 189,98. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Sturges*, diperoleh jumlah kelas interval 8 dengan jarak kelas interval 7. Distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	105-111	5	4,81
2	112-118	6	5,77
3	119-125	10	9,62
4	126-132	15	14,42
5	133-139	19	18,27
6	140-146	17	16,35
7	147-153	18	17,31
8	154-160	14	13,46
Jumlah		104	100

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa data motivasi kerja tergolong tinggi. Hal ini terlihat dari perbandingan antara skor rata-rata empirik sebesar 137,48 yang lebih besar dari skor rata-rata teoritik sebesar 99 (berdasarkan skor terendah 33 dan skor tertinggi 165), sehingga dapat ditafsirkan bahwa data motivasi kerja guru tergolong tinggi.

#### A. Pengujian Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas galat baku taksiran dan uji homogenitas. Uji normalitas galat baku taksiran dilakukan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sedangkan uji homogenitas dilakukan untuk memperlihatkan bahwa varians data variabel terikat (Y) berdasarkan data variabel bebas (X) berasal dari populasi yang homogen.

##### 1. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

Uji normalitas galat baku taksiran dilakukan dengan

menggunakan uji *Liliefors*, meliputi uji normalitas galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}_1$ ) persamaan regresi variabel kepuasan kerja guru (Y) atas komunikasi interpersonal ( $X_1$ ), dan uji normalitas galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}_2$ ) persamaan regresi variabel kepuasan kerja guru (Y) atas motivasi kerja ( $X_2$ ). Galat baku taksiran berdistribusi normal, jika nilai  $L_{hitung} < L_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ .

##### a. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran ( $Y - \hat{Y}_1$ ) Persamaan Regresi Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) atas Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ): $\hat{Y} = 48,661 + 0,580X_1$

Hasil uji normalitas galat taksiran ( $Y - \hat{Y}_1$ ) persamaan regresi variabel kepuasan kerja guru (Y) atas komunikasi interpersonal ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $L_{hitung}$  sebesar 0,0770, sementara  $L_{tabel}$  untuk  $N = 104$  pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,0872. Galat taksiran berdistribusi normal adalah jika nilai  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian, galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}_1$ ) persamaan regresi

variabel kepuasan kerja guru (Y) atas komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) berdistribusi normal atau data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, karena  $L_{hitung} = 0,0770 < 0,0872 = L_{tabel(0,05;104)}$ .

**b. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran ( $Y - \hat{Y}_2$ ) Persamaan Regresi Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) atas Motivasi Kerja ( $X_2$ ):  $\hat{Y} = 45,287 + 0,620X_2$**

Hasil uji normalitas galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}_2$ ) persamaan regresi variabel kepuasan kerja guru (Y) atas motivasi kerja ( $X_2$ ), diperoleh nilai

**2. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji *Bartlett*, meliputi: uji homogenitas varians data kepuasan kerja guru (Y) berdasarkan data komunikasi interpersonal ( $X_1$ ), dan uji homogenitas varians data kepuasan kerja guru (Y) berdasarkan data motivasi kerja ( $X_2$ ). Persyaratan varians homogen adalah jika nilai  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ .

**a. Uji Homogenitas Varians Data Kepuasan Kerja Guru (Y) berdasarkan Data Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ )**

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 50,136, sedangkan  $\chi^2_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dan dk 65 sebesar 84,821. Persyaratan varians homogen adalah jika  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ . Dengan demikian, varians data kepuasan

$L_{hitung}$  sebesar 0,0786, sementara  $L_{tabel}$  untuk  $N = 104$  pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,0872. Persyaratan galat taksiran berdistribusi normal adalah jika nilai  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian, galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}_2$ ) persamaan regresi variabel kepuasan kerja guru (Y) atas motivasi kerja ( $X_2$ ) berdistribusi normal atau data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, karena  $L_{hitung} = 0,0786 < 0,0872 = L_{tabel(0,05;104)}$ .

Rangkuman uji normalitas galat baku taksiran dengan menggunakan uji *Liliefors* dapat dilihat pada Tabel 6.

kerja guru (Y) berdasarkan data komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) berasal dari populasi yang homogen, karena  $\chi^2_{hitung} = 50,136 < 84,821 = \chi^2_{tabel}$ .

**b. Uji Homogenitas Varians Data Kepuasan Kerja Guru (Y) berdasarkan Data Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 48,517, sedangkan  $\chi^2_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dan dk 69 sebesar 89,391. Persyaratan varians homogen adalah jika  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ . Dengan demikian, varians data kepuasan kerja guru (Y) berdasarkan data motivasi kerja ( $X_2$ ) berasal dari populasi yang homogen, karena  $\chi^2_{hitung} = 48,517 < 89,391 = \chi^2_{tabel}$ .

Rangkuman uji homogenitas varians data kepuasan kerja guru (Y) berdasarkan data komunikasi

interpersonal ( $X_1$ ) dan data motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan menggunakan uji

*Bartlett* dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Rangkuman Uji Homogenitas Varians Data Variabel Y berdasarkan Data  $X_1$  dan  $X_2$**

Varians	dk	$\chi^2_{hitung}$	$\chi^2_{tabel(\alpha = 0,05)}$	Kesimpulan
Y berdasarkan $X_1$	65	50,136	84,821	Homogen
Y berdasarkan $X_2$	69	48,517	89,391	Homogen

Keterangan:

Syarat homogen:  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel(\alpha=0,05)}$

## B. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi dan korelasi ganda.

### 1. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru

Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru dijelaskan dengan menguji hipotesis statistik, sebagai berikut:

$H_0$  :  $\rho_{y1} = 0$ .

Tidak terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru.

$H_1$  :  $\rho_{y1} > 0$ .

Terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diperoleh konstanta regresi atau  $a = 48,661$  dan koefisien regresi atau  $b = 0,580$ . Dengan demikian, model hubungan antara komunikasi interpersonal dengan

kepuasan kerja guru dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 48,661 + 0,580X_1$ .

Uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi dilakukan dengan menggunakan Uji F berdasarkan tabel ANAVA yang ditampilkan pada Tabel 7

**Tabel 7. Analisis Varians (ANOVA) Uji Signifikansi dan Linieritas**  
**Persamaan Regresi  $\hat{Y} = 48,661 + 0,580X_1$**

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$		Kesimpulan
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
Total	104	1797247,00					
Regresi (a)	1	1779246,24	1779246,24				
Regresi (b a)	1	8735,75	8735,75	96,17**	3,93	6,89	Sangat Signifikan
Sisa	102	9265,01	90,83				
Tuna Cocok	37	1452,34	39,25	0,33 <sup>ns</sup>	1,59		Linier
Galat	65	7812,67	120,19				

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : Rata-rata Jumlah Kuadrat

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $F_{hitung} = 96,17 > 6,89 = F_{tabel(\alpha=0,01)}$ )

ns : Non Signifikan/Linier ( $F_{hitung} = 0,33 < 1,59 = F_{tabel(\alpha=0,05)}$ )

Hasil uji signifikansi persamaan regresi yang ditampilkan pada tabel ANOVA di atas, diperoleh  $F_{hitung}=96,17$  lebih dari  $F_{tabel}=6,89$  pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 102 menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 48,661 + 0,580X_1$  sangat signifikan ( $F_{hitung} = 96,17 > 6,89 = F_{tabel(\alpha=0,01)}$ ), sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan model hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru.

Hasil uji linieritas persamaan regresi yang ditampilkan pada tabel ANOVA di atas, diperoleh  $F_{hitung}=0,33$  kurang dari  $F_{tabel} = 1,59$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk pembilang 37 dan dk penyebut 65 menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} =$

$48,661 + 0,580X_1$  berbentuk linier ( $F_{hitung} = 0,33 < 1,59 = F_{tabel(\alpha=0,05)}$ ), sehingga rumus korelasi *Product Moment Pearson* dapat digunakan.

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 48,661 + 0,580X_1$  sangat signifikan dan berbentuk linier, artinya setiap peningkatan satu skor atau nilai komunikasi interpersonal akan diikuti oleh peningkatan skor atau nilai kepuasan kerja guru sebesar 0,580 dengan konstanta 48,661. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 48,661 + 0,580X_1$  dapat digunakan untuk memprediksi skor kepuasan kerja guru apabila skor komunikasi interpersonal diketahui.

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan uji signifikansi koefisien korelasi antara komunikasi

interpersonal ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)**

N	Koefisien Korelasi ( $r_{y1}$ )	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$		Kesimpulan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
104	0,697	9,807**	1,660	2,363	Sangat Signifikan

Keterangan:

\*\* : Koefisien korelasi sangat signifikan ( $t_{hitung} = 9,807 > 2,363 = t_{tabel(\alpha=0,01)}$ )

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,697 berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru.

Hasil uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh  $t_{hitung} = 9,807$  lebih dari  $t_{tabel} = 2,363$  pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk 102, menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru sangat signifikan ( $t_{hitung} = 9,807 > 2,363 = t_{tabel(\alpha=0,01)}$ ). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru.

Kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $r_{y1}^2$ ) sebesar 0,485, artinya 48,5% variasi kepuasan kerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variasi komunikasi

interpersonal ( $X_1$ ) melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 48,661 + 0,580X_1$ .

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru.

## 2. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru

Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru dijelaskan dengan menguji hipotesis statistik yang dinyatakan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{y2} = 0.$$

Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru.

$$H_1 : \rho_{y2} > 0.$$

Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diperoleh



konstanta regresi atau  $a = 45,287$  dan koefisien regresi atau  $b = 0,620$ . Dengan demikian, model hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru dapat dinyatakan dalam persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 45,287 + 0,620X_2$ .

Uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi dilakukan menggunakan Uji F berdasarkan tabel ANAVA yang ditampilkan pada Tabel 9.

**Tabel 9. Analisis Varians (ANOVA) Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi  $\hat{Y} = 45,287 + 0,620X_2$**

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$		Kesimpulan
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
Total	104	1797247,00					
Regresi (a)	1	1779246,24	1779246,24				
Regresi (b a)	1	7321,91	7321,91	69,94**	3,93	6,89	Sangat Signifikan
Sisa	102	10678,85	104,69				
Tuna Cocok	33	505,21	15,31	0,10 <sup>ns</sup>	1,60		Linier
Galat	69	10173,63	147,44				

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : Rata-rata Jumlah Kuadrat

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $F_{hitung} = 69,94 > 6,89 = F_{tabel}(\alpha = 0,01)$ )

ns : Non Signifikan/Linier ( $F_{hitung} = 0,10 < 1,60 = F_{tabel}(\alpha = 0,05)$ )

Hasil uji signifikansi persamaan regresi yang ditampilkan pada tabel ANAVA di atas, diperoleh  $F_{hitung} = 69,94$  lebih dari  $F_{tabel} = 6,89$  pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 102 menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 45,287 + 0,620X_2$  sangat signifikan ( $F_{hitung} = 69,94 > 6,89 = F_{tabel}(\alpha = 0,01)$ ), sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan model hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru.

Hasil uji linieritas persamaan regresi yang ditampilkan pada tabel

ANOVA di atas, diperoleh  $F_{hitung} = 0,10$  kurang dari  $F_{tabel} = 1,60$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk pembilang 33 dan dk penyebut 69 menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 45,287 + 0,620X_2$  berbentuk linier ( $F_{hitung} = 0,10 < 1,60 = F_{tabel}(\alpha = 0,05)$ ), sehingga rumus korelasi *Product Moment Pearson* dapat digunakan.

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 45,287 + 0,620X_2$  sangat signifikan dan

berbentuk linier, artinya setiap peningkatan satu skor atau nilai motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan skor atau nilai kepuasan kerja guru sebesar 0,620 dengan

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan uji signifikansi koefisien

konstanta 45,287. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 45,287 + 0,620X_2$  dapat digunakan untuk memprediksi skor kepuasan kerja guru apabila skor motivasi kerja diketahui. korelasi antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja guru ( $Y$ ) dapat dilihat pada Tabel 10.

**Tabel 10. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja Guru ( $Y$ )**

N	Koefisien Korelasi ( $r_{y2}$ )	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$		Kesimpulan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
104	0,638	8,363**	1,660	2,363	Sangat Signifikan

Keterangan:

\*\* : Koefisien korelasi sangat signifikan ( $t_{hitung} = 8,363 > 2,363 = t_{tabel(\alpha=0,01)}$ )

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai koefisien korelasi ( $r_{y2}$ ) sebesar 0,638 berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh  $t_{hitung} = 8,363$  lebih dari  $t_{tabel} = 2,363$  pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk 102, menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru sangat signifikan ( $t_{hitung} = 8,363 > 2,363 = t_{tabel(\alpha=0,01)}$ ). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru.

Kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $r_{y2}^2$ ) sebesar 0,407,

artinya 40,7% variasi kepuasan kerja guru ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja ( $X_2$ ) melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 45,287 + 0,620X_2$ .

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru.

### 3. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru

Hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru dijelaskan dengan menguji hipotesis statistik yang dinyatakan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{y.12} = 0.$$

Tidak terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

$$H_1 : \rho_{y.12} > 0.$$

Terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, diperoleh konstanta regresi  $a = 22,565$ , koefisien regresi  $b_1 = 0,414$ , dan

$$\text{koefisien regresi } b_2 = 0,359.$$

Dengan demikian, model hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 22,565 + 0,414X_1 + 0,359X_2$ .

Uji signifikansi persamaan regresi ganda dilakukan dengan menggunakan Uji F berdasarkan tabel ANAVA yang ditampilkan pada Tabel 11.

**Tabel 11. Analisis Varians (ANAVA) Uji Signifikansi  
Persamaan Regresi Ganda  $\hat{Y} = 22,565 + 0,414X_1 + 0,359X_2$**

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$		Kesimpulan
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
Total	103	18000,76					
Regresi	2	10483,28	5241,64	70,42**	3,09	4,82	Sangat Signifikan
Sisa	101	7517,48	74,43				

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : Rata-rata Jumlah Kuadrat

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $F_{hitung} = 70,42 > 4,82 = F_{tabel}(\alpha = 0,01)$ )

Hasil uji signifikansi persamaan regresi ganda yang ditampilkan pada tabel ANAVA di atas, diperoleh  $F_{hitung} = 70,42$  lebih dari  $F_{tabel} = 4,82$  pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 101, menunjukkan persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 22,565 + 0,414X_1 + 0,359X_2$  sangat signifikan ( $F_{hitung} = 70,42 > 4,82 = F_{t(\alpha=0,01)}$ ). Berarti, apabila skor atau nilai komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan skor atau nilai

motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 unit, maka skor atau nilai kepuasan kerja guru ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,414 unit dan 0,359 unit pada arah yang sama dengan konstanta 22,565. Persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 22,565 + 0,414X_1 + 0,359X_2$  dapat digunakan untuk memprediksi skor kepuasan kerja guru apabila skor komunikasi interpersonal dan skor motivasi kerja diketahui.

Hasil perhitungan koefisien korelasi ganda dan uji signifikansi koefisien korelasi ganda antara komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan

motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 12.

**Tabel 12. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Ganda dan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara Bersama-sama dengan Y**

N	Koefisien Korelasi Ganda ( $r_{y12}$ )	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$		Kesimpulan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
104	0,763	70,42**	3,09	4,82	Sangat Signifikan

Keterangan:

\*\* : Koefisien korelasi ganda sangat signifikan ( $F_{hitung} > F_{tabel(\alpha=0,01)}$ )

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien korelasi ganda ( $r_{y12}$ ) sebesar 0,763, berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda diperoleh  $F_{hitung} = 70,42$  lebih dari  $F_{tabel} = 4,82$  pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 101, menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru sangat signifikan ( $F_{hitung} = 70,42 > 4,82 = F_{tabel(\alpha=0,01)}$ ). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

Kontribusi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda ( $r_{y12}^2$ ) sebesar 0,582. Berarti, 58,2% variasi kepuasan kerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variasi komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama.

Mencermati nilai dari masing-masing koefisien korelasi sederhana dan membandingkannya dengan nilai koefisien korelasi ganda terlihat bahwa terjadi efek yang saling menguatkan antara variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi ganda antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru ( $r_{y12} = 0,763$ ) yang lebih besar dari nilai koefisien korelasi sederhana antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru ( $r_{y1} = 0,697$ ) dan nilai koefisien korelasi sederhana

antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru ( $r_{y2} = 0,638$ ).

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja

secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

#### 4. Analisis Korelasi Parsial

Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial dan uji signifikansi koefisien korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 13.

**Tabel 13. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Parsial dan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Parsial**

Variabel Pengontrol	Koefisien Korelasi Parsial	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$		Kesimpulan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
$X_2$	$r_{y1.2} = 0,544$	6,517**	1,660	2,364	Sangat Signifikan
$X_1$	$r_{y2.1} = 0,434$	4,845**	1,660	2,364	Sangat Signifikan

Keterangan:

\*\* : Sangat Signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}(\alpha=0,01)$ )

Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial antara komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja guru (Y) apabila variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dikontrol diperoleh nilai koefisien korelasi parsial ( $r_{y1.2}$ ) sebesar 0,544.

Uji signifikansi koefisien korelasi parsial antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru dengan mengontrol variabel motivasi kerja dilakukan dengan uji t. Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi parsial, diperoleh  $t_{hitung} = 6,517$  lebih dari  $t_{tabel} = 2,364$  pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk 101, menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru apabila variabel motivasi kerja dikontrol adalah sangat signifikan ( $t_{hitung} = 6,517 > 2,364 = t_{tabel}(\alpha = 0,01)$ ). Dengan demikian, apabila variabel motivasi kerja dikontrol, tetap

terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru. Berarti motivasi kerja tidak mempengaruhi hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru.

Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja guru (Y) apabila variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dikontrol diperoleh nilai koefisien korelasi parsial ( $r_{y2.1}$ ) sebesar 0,434.

Uji signifikansi koefisien korelasi parsial antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru dengan mengontrol variabel komunikasi interpersonal dilakukan dengan uji t. Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi parsial, diperoleh  $t_{hitung} = 4,845$  lebih dari  $t_{tabel} = 2,364$  pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk 101, menunjukkan bahwa

koefisien korelasi parsial antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru apabila variabel komunikasi interpersonal dikontrol adalah sangat signifikan ( $t_{hitung} = 4,845 > 2,364 = t_{tabel}(\alpha = 0,01)$ ). Dengan demikian, apabila variabel komunikasi interpersonal dikontrol, tetap terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Berarti komunikasi interpersonal tidak mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru.

### **C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **1. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru**

Hubungan fungsional antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 48,661 + 0,580X_1$ , artinya setiap peningkatan satu skor atau nilai komunikasi interpersonal akan diikuti oleh peningkatan skor atau nilai kepuasan kerja guru sebesar 0,580 dengan konstanta 48,661. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 48,661 + 0,580X_1$  dapat digunakan untuk memprediksi skor kepuasan kerja guru apabila skor komunikasi interpersonal diketahui.

Nilai koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,697 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru. Hasil uji

signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru sangat signifikan ( $t_{hitung} = 9,807 > 2,363 = t_{tabel}(\alpha=0,01)$ ). Dengan demikian, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru. Kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $r_{y1}^2$ ) sebesar 0,485 yang berarti 48,5% variasi kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh variasi komunikasi interpersonal melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 48,661 + 0,580X_1$ .

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru, artinya makin efektif komunikasi interpersonal, maka makin tinggi kepuasan kerja guru. Hal ini didukung oleh temuan Elizabeth Sriwiyati yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0,762 pada  $\alpha = 0,05$ .

Pernyataan ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Dengan demikian, komunikasi interpersonal mempengaruhi atau memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

## 2. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru

Hubungan fungsional antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru dapat dinyatakan dalam persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 45,287 + 0,620X_2$ , artinya setiap peningkatan satu skor atau nilai motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan skor atau nilai kepuasan kerja guru sebesar 0,620 dengan konstanta 45,287. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 45,287 + 0,620X_2$  dapat digunakan untuk memprediksi skor kepuasan kerja guru apabila skor motivasi kerja diketahui.

Nilai koefisien korelasi ( $r_{y2}$ ) sebesar 0,638 berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru sangat signifikan ( $t_{hitung} = 8,363 > 2,363 = t_{tabel}(\alpha=0,01)$ ). Dengan demikian, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $r_{y2}^2$ ) sebesar 0,407, artinya 40,7% variasi kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 45,287 + 0,620X_2$ .

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Dengan

demikian, motivasi kerja mempengaruhi atau memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

## 3. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru

Hubungan fungsional antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 22,565 + 0,414X_1 + 0,359X_2$ , artinya apabila skor atau nilai komunikasi interpersonal dan skor atau nilai motivasi kerja meningkat sebesar 1 unit, maka skor atau nilai kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,414 unit dan 0,359 unit pada arah yang sama dengan konstanta 22,565. Persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 22,565 + 0,414X_1 + 0,359X_2$  dapat digunakan untuk memprediksi skor kepuasan kerja guru apabila skor komunikasi interpersonal dan skor motivasi kerja diketahui.

Nilai koefisien korelasi ganda ( $r_{y12}$ ) sebesar 0,763, berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru sangat signifikan ( $F_{hitung} = 70,42 > 4,82 = F_{tabel}(\alpha=0,01)$ ). Dengan demikian,

terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Kontribusi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda ( $r_{y12}^2$ ) sebesar 0,582. Berarti, 58,2% variasi kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh variasi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama.

Mencermati nilai dari masing-masing koefisien korelasi sederhana dan membandingkannya dengan nilai koefisien korelasi ganda terlihat bahwa terjadi efek yang saling menguatkan antara variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi ganda antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru ( $r_{y12} = 0,763$ ) yang lebih besar dari nilai koefisien korelasi sederhana antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru ( $r_{y1} = 0,697$ ) dan nilai koefisien korelasi sederhana antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru ( $r_{y2} = 0,638$ ).

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru relatif lebih kuat

dibandingkan dengan hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru ( $r_{y1} = 0,697 > 0,638 = r_{y2}$ ). Kontribusi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja guru sebesar 58,2%. Dengan demikian, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi atau memiliki hubungan dengan kepuasan kerja guru. Makin efektif komunikasi interpersonal yang tercipta di sekolah dan makin tinggi motivasi kerja secara bersama-sama, maka makin tinggi kepuasan kerja guru.

#### **D. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,697 dan didukung persamaan regresi  $\hat{Y} = 48,661 + 0,580X_1$ . Kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru sebesar 48,5% yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $r_{y1}^2$ ) sebesar 0,485.
2. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien

**A.**



korelasi ( $r_{y2}$ ) sebesar 0,638 dan didukung persamaan regresi  $\hat{Y} = 45,287 + 0,620X_2$ . Kontribusi motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru sebesar 40,7% yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $r_{y2}^2$ ) sebesar 0,407.

3. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{y12}$ ) sebesar 0,763 dan didukung persamaan regresi  $\hat{Y} = 22,565 + 0,414X_1 + 0,359X_2$ . Kontribusi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru sebesar 58,2% yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $r_{y12}^2$ ) sebesar 0,582.

### **Implikasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Atas dasar hasil penelitian tersebut, maka peningkatan kepuasan kerja guru dapat dilakukan melalui komunikasi interpersonal dan motivasi kerja.

#### **1. Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru melalui Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal pada dasarnya merupakan pertukaran informasi antar individu dan dalam situasi kelompok secara tatap muka

tanpa melalui perantara atau media apapun dengan adanya persepsi makna atau umpan balik di antara individu yang terlibat.

Komunikasi interpersonal yang efektif dalam kehidupan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi interpersonal dapat dikatakan efektif apabila ada pentransperan dan pemahaman makna dari satu orang ke orang lain. Suatu gagasan betapapun besarnya, tidak akan berguna sebelum diteruskan dan dipahami orang lain. Sikap saling pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang dan menyebarkan pengertian dapat dibentuk melalui komunikasi interpersonal. Selain itu, berbagai permasalahan dalam pelaksanaan tugas pokok guru yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dipecahkan bersama-sama melalui komunikasi interpersonal, karena adanya sikap kebersamaan dan keterbukaan antar guru dengan guru dan guru dengan pimpinan yang pada akhirnya akan tercipta kepuasan kerja guru. Jika komunikasi interpersonal efektif, maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan melalui komunikasi interpersonal. Faktor-faktor komunikasi interpersonal yang dikaji dalam penelitian ini meliputi: mendengar aktif, terbuka, jujur, dukungan, empati, kebersamaan, dan perhatian positif.

Berdasarkan faktor-faktor yang terkandung dalam komunikasi interpersonal tersebut, upaya peningkatan kepuasan kerja guru melalui komunikasi interpersonal di antaranya yaitu: (a) mendengarkan secara aktif dengan mendengarkan dengan seksama dan sabar, penuh perhatian, dan memahaminya; (b) terbuka untuk berinteraksi dengan orang lain; (c) memberikan tanggapan dengan jujur dan terus terang semua informasi yang diterima, meskipun berbeda pendapat, katakanlah walau terasa pahit bagi yang mendengarkannya; (d) meningkatkan dukungan dengan mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya dengan tepukan atau sekedar mengangguk-anggukan kepala.

## **2. Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru melalui Motivasi Kerja**

Motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh seseorang untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya untuk meraih tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan motor penggerak bagi guru dalam setiap kegiatan yang akan dikerjakan, memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya, serta menetapkan usaha-usaha apa yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Sehingga, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja sebaik mungkin demi tercapainya kepuasan kerja. Jika motivasi kerja tinggi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja. Faktor-faktor motivasi kerja yang dikaji dalam penelitian ini meliputi: minat pada pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, mencapai prestasi kerja, mengatualisasikan potensi diri, pengakuan, dan adanya kebutuhan-kebutuhan.

Berdasarkan faktor-faktor yang terkandung dalam motivasi kerja tersebut, upaya peningkatan kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja di antaranya yaitu: (a) memiliki kesadaran mengenai pentingnya minat pada pekerjaan; (b) memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan; (c) memiliki keinginan kuat untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi; (d) bekerja secara berdedikasi untuk mengatualisasikan potensi diri secara maksimal; (e) berdedikasi tinggi dalam bekerja karena pengakuan dari teman sejawat dan pimpinan.

## **3. Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru melalui Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama**

Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, seorang guru harus menciptakan kerjasama yang baik dengan rekan sekerja, pimpinan, dan siswa dengan teknik komunikasi yang efektif. Efektivitas guru dalam berkomunikasi akan memperlihatkan sifat diri yang positif, terpercaya dan terbuka yang pada akhirnya tercapainya kepuasan kerja. Selain itu, guru dituntut memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan kepuasan kerjanya. Motivasi kerja guru akan menguatkan, mengarahkan, dan mendukung perilaku guru dalam memenuhi kebutuhan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, akan menumbuhkan semangat yang tinggi dalam diri guru untuk bekerja secara efektif sehingga akan tercipta suatu kepuasan kerja.

Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang dapat memberikan kontribusi secara bersama-sama dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Semakin efektif komunikasi interpersonal dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Dengan demikian, kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan melalui komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama.

## **Saran**

### **1. Saran untuk Guru**

Guru hendaknya berusaha melakukan komunikasi interpersonal yang efektif di lingkungan sekolah dan memiliki motivasi kerja tinggi

dalam melakukan berbagi tugas dan fungsinya untuk mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah yaitu:

a. Menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif, dengan cara:

- 1) Mendengarkan dengan seksama dan sabar, penuh perhatian, dan memahami setiap informasi yang diterima ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun pimpinan.
- 2) Memberikan tanggapan dengan jujur dan terus terang semua informasi yang diterima, meskipun berbeda pendapat dengan rekan kerja ataupun pimpinan, katakanlah dengan jujur.
- 3) Meningkatkan dukungan ketika berkomunikasi dengan mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya dengan tepukan atau sekedar mengangguk-anggukan kepala.
- 4) Empati secara tepat terhadap pribadi yang lain saat berkomunikasi dengan menempatkan diri sebagai penerima sehingga proses penyandian, penggunaan bahasa, dan saluran

- disesuaikan dengan kondisi penerima.
- 5) Meningkatkan kebersamaan saat berkomunikasi dengan saling menghargai dan menghormati satu sama lain.
  - 6) Meningkatkan perhatian positif terhadap diri seseorang saat berkomunikasi dengan berbicara ramah, wajar, menghargai secara positif satu sama lain .
- b. Meningkatkan motivasi kerja, dengan cara:
- 1) Memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan dengan antusias menekuni profesi sebagai guru dan berusaha memberikan layanan terbaik kepada peserta didik dalam proses pembelajaran.
  - 2) Memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dengan berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diperintahkan pimpinan tepat waktu, berusaha mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi, bertekad menyelesaikan program pembelajaran sesuai kalender akademik.
  - 3) Memiliki keinginan kuat untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dengan berusaha menggunakan metode pembelajaran terbaru yang belum digunakan guru lain, berusaha menerapkan berbagai inovasi pembelajaran terbaru yang diperoleh dari seminar pendidikan yang diikuti, berusaha mencari umpan balik atas hasil pekerjaan yang dicapai, berusaha menggali materi-materi baru dan pengetahuan lain lebih banyak.
  - 4) Bekerja secara berdedikasi untuk mengaktualisasikan potensi diri secara maksimal dengan berusaha aktif mengikuti program bimbingan karier, antusias untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, berusaha aktif dalam tugas kepanitiaan di sekolah, berusaha mengikuti pelatihan kompetensi guru untuk meningkatkan kualitas mengajar.
- 2. Saran untuk Kepala Sekolah**
- a. Menempatkan guru pada tugas sesuai dengan minat dan kompetensi yang dimiliki guru.
  - b. Memberikan wewenang dan tanggung jawab penuh kepada guru untuk melaksanakan tugas mengajar dengan sebaik-baiknya.
  - c. Meningkatkan kualitas pengawasan kerja guru dengan melaksanakan kunjungan kelas secara rutin, memberikan saran atau masukan kepada guru untuk meningkatkan kualitas

- pembelajaran, memberikan pujian atau penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai guru.
- d. Menciptakan kebersamaan, koordinasi, dan kerjasama antar guru dalam pelaksanaan pembelajaran
  - e. Memberikan insentif yang sesuai dengan besarnya tanggung jawab guru untuk setiap tugas tambahan.
  - f. Menciptakan kondisi tempat kerja guru yang nyaman dan aman dengan menyediakan fasilitas kerja yang memenuhi standarisasi yang baik, menata ruang kerja guru secara rapi, bersih, nyaman, dan aman.

### 3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Perlu dikaji faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi atau memiliki hubungan dengan kepuasan kerja guru yang belum diungkap dan dibahas dalam penelitian ini, di antaranya faktor kompetensi, insentif, desain pekerjaan, disiplin kerja, desain organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan faktor lain, dengan jangkauan sampel yang lebih luas baik secara wilayah ataupun jumlahnya sehingga generalisasi hasil penelitian bisa lebih luas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arni Muhammad. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2009.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Elizabeth Sriwiyati. *Hubungan antara Karakter Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru*, Tesis. Bogor: Program Pascasarjana Universitas Pakuan, 2012.
- Furtwengler, Dale. *Penilaian Kinerja*, terjemahan Fandy Tjiptono. Yogyakarta: Andi, 2002.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske. *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill, 2012.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. *Behavior in Organization, Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2008.
- H.A.W. Widjaja. *Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Huitt, W. *Maslow's hierarchy of needs. Educational Psychology Interactive*, Valdosta, GA: Valdosta State University, 2007.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh*, terjemahan Gina Gania. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, terjemahan Vivin

- Andhika Youwono. Yogyakarta: Andi, 2006.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*, terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat, 2004.
- Miftah Thoha. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Riduwan. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Rita Retnowati. *Metodologi Penelitian*. Bogor: Program Pascasarjana Universitas Pakuan, 2008.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi, Edisi 12*, terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Rue, Leslie W. and Lloyd L. Byars. *Supervision: Key Link to Productivity, Ninth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2007.
- Semuil Tjiharjadi. *to be a great leader*. Yogyakarta: Andi, 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sutarto Wijono. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Tella, Adeyinka, C.O. Ayeni, S. O. Popoola. "Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria". *Library Philosophy and Practice*. 2007.
- Terry, George R. *Asas-Asas Manajemen*, terjemahan Winardi. Bandung: ALUMNI, 2006.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- \_\_\_\_\_ dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Wagner, John A. and John R. Hollenbeck. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge, 2010.
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yukl. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, terjemahan Muh. Shobarudin. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Wood, Jack Maxwell, Joseph Wallace, and Rachid Zeffane. *Organisational Behaviour: A Global Perspective, 2nd Edition*. Milton, Qld: John Wiley & Sons Australia, 2001.